



SAVONIA

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

PEREHDYTYSOPAS RÖNTGENHOITAJILLE

Kuopion kaupungin kuvantamispalvelut

TEKIJÄT: Anna Pääkkönen
Riikka Sandqvist

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Anna Pääkkönen ja Riikka Sandqvist	
Työn nimi Perehdytysopas röntgenhoitajille – Kuopion kaupungin kuvantamispalvelut	
Päiväys 25.11.2015	Sivumäärä/Liitteet 51/2
Ohjaaja(t) Lehtori Tuula Partanen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kuopion kaupungin kuvantamispalvelut	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, jonka tuotoksena oli sähköinen perehdytysopas Kuopion kaupungin kuvantamispalveluille. Työn tarkoituksena oli selvittää, mitä hyvä perehdyttäminen on ja tuottaa tämän pohjalta kuvantamispalveluiden pääterveysaseman (Savotalon) toimipaikkaan uusi, käytännöllinen ja toimiva perehdytysopas. Perehdytysopas tuotettiin uusien röntgenhoitajien perehdyttämisen avuksi. Tavoitteena oli, että tuotetun oppaan avulla uusi työntekijä saa hyvän perehdytyksen ja pääsee nopeasti mukaan työyhteisöön. Laajempaan tavoitteeseen oli Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden perehdytyksen systemaattisuuden kehittäminen ja potilasturvallisuuden edistäminen.</p> <p>Kehittämistyön tuotosta ja raporttia varten kerättiin teoretietoa kirjallisuudesta, tutkimustietoa kotimaisista ja kansainvälisistä artikkeleista sekä aineistoa ja materiaalia Kuopion kaupungin kuvantamispalveluilta aivoriihi-ideointien avulla. Aineistoa ja materiaaleja luokiteltiin perehdyttämisen teoretiedon ja kuvantamispalveluiden käytännön perehdyttämisen prosessin mukaan muodostetun rungon avulla. Tältä pohjalta aineisto luokiteltiin neljään kategoriaan, joita olivat teoretieto perehdyttämisestä, tutkimustieto hyvästä perehdyttämisestä, Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden materiaalit ja aivoriihi-ideointien tuottama aineisto.</p> <p>Perehdytysopas tuotettiin tiiviissä yhteistyössä Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden kanssa. Yhteistyöllä varmistettiin tietojen oikeellisuus ja se, että oppaasta tulee mahdollisimman hyvin toimeksiantajan tarpeita palveleva. Perehdytysoppaaseen koottiin kuvantamispalveluiden pääterveysaseman toimipaikan (Savotalo) tiivis info-paketti, joka on sähköisessä muodossaan helposti päivitettävissä. Opas sisältää uuden työntekijän tarvitsemia tietoja työsuhteasioista sekä organisaation ja työpisteiden esittelyt.</p> <p>Jatkokehitysehdotuksena tulevaisuudessa voisi selvittää kuvantamispalveluiden perehdytysprosessin toimivuutta sekä tässä kehittämistyössä tuotetun perehdytysoppaan käytettävyyttä, esimerkiksi työntekijöille kohdistetun kyselyn avulla.</p>	
Avainsanat perehdyttäminen, opas, röntgenhoitaja, uusi työntekijä, Kuopion kaupungin kuvantamispalvelut	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme of Radiography and Radiationtherapy			
Authors Anna Pääkkönen and Riikka Sandqvist			
Title of Thesis Orientation Guidebook for Radiographers – Diagnostic Imaging in the city of Kuopio			
Date	25.11.2015	Pages/Appendices	51/2
Supervisor(s) Senior lecturer Tuula Partanen			
Client Organisation /Partners Diagnostic Imaging in the city of Kuopio			
<p>Abstract</p> <p>This Bachelor's thesis was carried out as a functional work, the output of which was a digital orientation guidebook for the imaging center of the city of Kuopio. The purpose was to find out what good orientation is and based on that to provide a new, practical and functional orientation guide for the main health center of the city of Kuopio. The orientation guide was produced to help the orientation of new radiographers. The aim was that the guide will produce a good introduction to the new employees so that they can quickly access the working community. A wider objective was to improve orientation and patient safety in the imaging services of Kuopio.</p> <p>The theoretical knowledge was collected from literature, from research data on domestic and international articles and from the material of the city of Kuopio imaging services to develop the output and the report. The materials were classified using a frame which was created from the data gathered from theoretical information of orientation and the knowledge from practical orientation process from imaging services. On that basis, the material was classified into four categories; the theoretical knowledge about orientation, the knowledge from researches about good orientation, the materials from the city of Kuopio imaging services and the materials gathered from brainstorming.</p> <p>The Orientation Guidebook was produced in close co-operation with the Kuopio imaging services. The co-operation confirmed that the information is correct and the fact that the guidebook would be as client-oriented as possible. The orientation guidebook is a compact collection of information about the main health center of the city of Kuopio. It is made to be a digital guidebook so that it will be easy to update if the information changes. The guidebook contains information that the new employee might need about employment. It also contains the introduction of organization and brief information about the work stations used by radiographers.</p> <p>A further study could be made about the functionality of the orientation process in Kuopio imaging services and the usability of the produced guidebook in this Bachelor's thesis, for example by a survey targeted to employees.</p>			
<p>Keywords orientation, guidebook, radiographer, new employee, Diagnostic imaging in the city of Kuopio</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	KUOPION KAUPUNGIN KUVANTAMISPALVELUT	6
3	RÖNTGENHOITAJAN TYÖ.....	7
4	PEREHDYTTÄMINEN	8
4.1	Perehdyttämisen lainsäädännöllinen tausta.....	8
4.2	Uuden työntekijän perehdyttäminen	10
4.3	Onnistuneen perehdyttämisen edellytyksiä	10
4.4	Perehdyttämisen tavoitteet ja hyödyt	11
4.5	Esimiehen, perehdyttäjän ja perehtyjän roolit	12
4.6	Perehdyttämisen toteutus	13
5	HYVÄN PEREHDYTYSOPPAAN OMINAISUUDET	15
6	KEHITTÄMISTYÖN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS.....	16
6.1	Kehittämistyö.....	16
6.2	Kehittämistyön tausta ja tavoite	16
6.3	Aineiston hankinta ja analysointi.....	17
6.4	Toteutuksen kuvaus	19
7	POHDINTA	21
7.1	Kehittämistyö.....	21
7.2	Kehittämistyön tuotos.....	22
7.3	Eettisyys ja luotettavuus	24
7.4	Ammatillinen kehitys	25
	LÄHTEET	26
	LIITE 1: PEREHDYTYSOPAS RÖNTGENHOITAJILLE	30
	LIITE 2: TUTKIMUSLUPA.....	51

1 JOHDANTO

Jokaisessa työpaikassa tapahtuu muutoksia työyhteisössä, kun vanhoja työntekijöitä eläköityy, nuorempia työntekijöitä jää äitiyslomille ja vanhempainvapaille, siirtyy toisiin työtehtäviin tai vaihtaa paikkakuntaa. Tällöin tilalle tulee useimmiten uusi työntekijä, joka tarvitsee perehdytystä. (Surakka 2009, 72.) Perehdyttämistä voidaan kuvata organisaation ja uuden työntekijän välillä tapahtuvana prosessina. Tämän prosessin avulla uusi työntekijä omaksuu työtehtävänsä, tutustuu organisaatioon ja työyhteisöön sekä löytää oman roolinsa. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 14; Penttinen ja Mäntynen 2009, 2.) Uuden työntekijän perehdyttäminen on tärkeää, koska sillä on suuri merkitys osaamisen, jatkuvan oppimisen, työmotivaation ja työssä jaksamisen varmistajana. Perehdyttämisprosessista hyötyvät niin uusi työntekijä kuin työnantaja, sillä hyvä perehdytys edistää muun muassa uuden työntekijän suoriutumista tehtävissään, viihtymistä työssä ja hyvän yhteishengen muodostumista. (Surakka 2009, 77–78.)

Tämä opinnäytetyö on kehittämistyö, jossa laadittiin perehdytysopas (Liite 1) toimeksiantona Kuopion kaupungin kuvantamispalveluille. Kuvantamispalveluilla oli tarve yhtenäiselle ja selkeälle perehdytysoppaalle, sillä heillä ei ollut muunneltavaa tekstimuotoista perehdytysopasta vaan Excel-taulukko perehdyttämisen ydinasioista sekä erillinen perehdytyskansio. Kuopion kaupungin kuvantamispalveluilla oli myös halu kehittää perehdyttämisprosessiaan.

Kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää kirjallisuuden ja tutkimustiedon avulla, mitä hyvä perehdyttäminen on. Tämän selvityksen ja toimeksiantajan kanssa käytyjen aivoriihi-ideointien pohjalta tarkoituksena oli tuottaa kuvantamispalveluille uusi tiivis, käytännöllinen ja toimiva perehdytysopas. Työn tavoitteena on, että perehdytysoppaan avulla uusi työntekijä saa hyvän perehdytyksen ja pääsee nopeasti mukaan uuteen työyhteisöön. Lisäksi perehdytysoppaasta hyötyvät vanhat työntekijät ja esimerkiksi pitkältä vapaalta palaavat, sillä oppaaseen on koottu tietoja työsuhteen käytännön asioista sekä tieto, mistä lisätietoa näihin asioihin löytyy. Työn laajempana tavoitteena on edistää Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden perehdytyksen systemaattisuutta ja potilasturvallisuutta. Kehittämistyössä analysoitiin tiedonkeruuvaiheessa saatua aineistoa; Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden aikaisempaa perehdytysmateriaalia sekä kirjallisuuden ja aivoriihi-ideointien aineistoa.

Työn toteuttamiseen, kuvantamispalveluiden materiaalin käyttöön ja valokuvaamiseen toimeksiantajan tiloissa haettiin tutkimuslupa (Liite 2) Kuopion kaupungilta. Perehdytysoppaassa käytettiin myös Creative Commons (CC) -lisenssillä merkittyjä, käyttöluvallisia kuvia. Työn aihe valittiin ammatillisen kasvun ja kiinnostavuuden perusteella. Perehdyttäminen ja toimeksiantona tuotettava perehdytysopas olivat mielenkiintoinen ja hyödyllinen aihe tulevaisuuden työelämään siirtymisen kannalta. Tämä kehittämistyö tutustuttaa siihen, millaista tietoa uusi työntekijä tarvitsee aloittaessaan uudessa työssä ja miten hänet tulisi perehdyttää.

2 KUOPION KAUPUNGIN KUVANTAMISPALVELUT

Kuopion kaupungin johtaminen on jaettu poliittiseen johtamiseen ja ammattijohtamiseen. Kaupungilla on kuusi palvelualueetta, jotka ovat hyvinvoinnin edistämisen, kasvun ja oppimisen, kaupunkiympäristön, perusturvan, terveydenhuollon ja vetovoimaisuuden palvelualueet. Jokainen palvelualue on oma hallinnollinen kokonaisuus, joka hoitaa toimialaansa kuuluvat viranomaistehtävät, ja tuottaa tai järjestää itse palvelut kunnan jäsenille ja palveluiden käyttäjille. (Kuopion kaupunki 2015a.)

Kuopion kaupungin kuvantamispalvelut kuuluvat terveydenhuollon palvelualueeseen, avohoidon toimintakenttään. Kuvantamispalveluiden toimipisteitä ovat Kuopion ydinkaupungin alueelta pääterveysaseman (Savotalon) röntgen ja Harjulan sairaalan röntgen sekä maakuntakesuksista Nilsin terveysaseman röntgen. Näissä toimipisteissä tehdään luuston ja hengityselimien tutkimuksia, ultraääni- ja mammografiatutkimuksia sekä suun terveydenhuollon kuvantamistutkimuksia. Kuvantamispalveluissa on kahdeksan röntgenhoitajan toimea. Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri (PSSHP) järjestää kuvantamispalveluiden radiologipalvelun. (Kuopion kaupunki 2015b; Savolainen 2015.)

Vuonna 2014 pääterveysaseman (Savotalon) toimipaikassa tehtiin yhteensä 10 031 natiiviröntgentutkimusta, 4007 hampaiston ja suun alueen kuvantamistutkimusta sekä 1574 ultraäänitutkimusta. Harjulan sairaalassa natiiviröntgentutkimuksia kertyi 4980, ultraäänitutkimuksia 3081 sekä mammografiatutkimuksia 506. Nilsin terveysasemalla suoritettiin samana vuonna 3102 natiiviröntgentutkimusta, 740 ultraäänitutkimusta sekä 198 suun kuvantamistutkimusta. (Kuopion kaupunki 2015c; Savolainen 2015.)

Natiiviröntgentutkimuslaitteistona pääterveysaseman (Savotalon) toimipaikassa on Philips Digital Diagnost –suoradigitaalilaitteisto. Suun kuvantamistutkimuksia tehdään Instrumentarium Dental OP300 Cept –hammaskuvauslaitteistolla ja ultraäänitutkimuksia suoritetaan Philips HD 11 XE -ultraäänilaitteella. (Kuopion kuvantamispalvelut 2014.)

3 RÖNTGENHOITAJAN TYÖ

Röntgenhoitajan työ sisältää sekä itsenäistä toimintaa että moniammatillista tiimityöskentelyä. Työssä edellytetään ihmisläheisen työskentelyn osaamisen lisäksi teknisen työskentelyn hallitsemista, sillä ammattiin kuuluu vahvasti säteilyn turvallinen käyttö ja kuvantamislaitteiden oikeaoppinen hallinta. Röntgenhoitaja on säteilyltä suojautumisen asiantuntija, ja hänen ammatillisena erityisalueenaan on säteilyaltistuksen optimointi sekä omassa että työyhteisön toiminnassa. (Kurtti 2012, 4, 31–32; Opetusministeriö 2006, 59.)

Röntgenhoitajan ammatilliset opinnot koostuvat radiografia- ja sädehoitotyön perusteista ja menetelmistä, säteilyturvallisuudesta, tutkimus- ja kehittämistyöstä sekä johtamisesta. Radiografia- ja sädehoitotyö edellyttää, että röntgenhoitajan tiedot ja taidot ovat ajan tasalla, ja hänen tulee arvioida kriittisesti työskentelyään, sekä kehittää omaa toimintaansa näyttöön perustuen. Röntgenhoitajan ammatissa lääketieteellisiä kuvantamismenetelmiä tulee osata käyttää tarkoituksenmukaisesti ja turvallisesti. Ammatinkuvaan kuuluu keskeisesti myös potilastietojärjestelmän tietojen käsittely, laadunvarmistus ja tietosuojasta ja –turvasta huolehtiminen. (Opetusministeriö 2006, 58–59; Kurtti 2012, 31–32; Henner ja Grönroos 2011, 26.)

Kuopion kaupungin kuvantamispalveluissa röntgenhoitajan työnkuvaan kuuluu potilaan hoidon lisäksi tekninen osaaminen, johon sisältyy röntgenkuvauslaitteiden käytön ja kuvausprojektioiden osaaminen sekä röntgenkuvauslaitteiden laadunvalvontatestien ja -mittausten suorittaminen määräajoin. Työpisteessä toimiva röntgenhoitaja on vastuussa röntgenkuvauslaitteiden toimintavalmiudesta sekä työskentelytilojen siisteydestä. (Kuopion kuvantamispalvelut 2013.)

4 PEREHDYTTÄMINEN

Teollisuuden työntekijöiden perehdyttämisestä ja työnopastuksesta löytyvät laajamittaisen perehdyttämisen juuret. Suomessa heräsi tarve käynnistää järjestelmällinen työnopastajakoulutus toisen maailmansodan jälkeen, kun kasvavan teollisuuden tarpeisiin täytyi opastaa nopeasti työntekijöitä massatuotantoon. Tuolloin perehdyttämisen keskeisimpänä tavoitteena oli taitava työsuoritus ja häiriötön tuotanto. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 36.) Nykypäivänä organisaatiot ja työtehtävät ovat monitkaistuneet, joten pelkkä työhön opastaminen ei enää riitä. Tarvitaan laajempaa perehdyttämistä, sillä työntekijän on yhä paremmin ymmärrettävä organisaation toimintaa. Perehdyttäminen on muuttunut monimuotoisemmaksi ja laajemmaksi. (Kupias ja Peltola 2009, 13.)

Keskitymme tässä kehittämistyössä uuden työntekijän perehdyttämiseen, vaikka erilaista koulutusta ja valmennusta tarvitaan myös monessa muussa tilanteessa työntekijän työuran aikana. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi oleellinen muutos organisaation toiminnassa, uusien työvälineiden tai menetelmien käyttöönotto tai työntekijän pitkäaikainen poissaolo. (Kupias ja Peltola 2009, 9; Kjelin ja Kuusisto 2003, 165–166.)

4.1 Perehdyttämisen lainsäädännöllinen tausta

Työturvallisuuslain (2002/738, 14 §) mukaan työnantaja on velvollinen perehdyttämään työntekijänsä riittävästi työhön, ja opastamaan turvallisiin työtapoihin työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen. Työntekijälle tulee antaa ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi, sekä tietoa siitä kuinka työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran voi välttää. Työntekijät on perehdytettävä ennen uusien työmenetelmien ja työvälineiden käyttöön ottamista, sekä heidät on opastettava toimimaan häiriö- ja poikkeustilanteissa. Perehdyttämistä tulee antaa työntekijän aloittaessa uudessa työssä, sekä työtehtävien tai työmenetelmien muuttuessa. Tärkeä osa perehdyttämistä on fyysinen hyvinvointi, johon kuuluu olennaisesti työturvallisuuteen perehdyttäminen (Kjelin ja Kuusisto 2003, 105). Työnantaja ja työnantajan edustajat ovat vastuussa työntekijän työturvallisuudesta ja perehdyttämisestä (Kangas ja Hämäläinen 2007, 22).

Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu työnantajan työturvallisuusohjeiden ja -määräyksien noudattaminen. Työntekijän on työssään otettava huomioon muiden työntekijöiden työskentelyn turvallisuus, sekä ilmoitettava mikäli työpaikalla on havaittavissa vikoja tai puutteita. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 18–19 §.) Kangas ja Hämäläinen (2007, 22) toteavat työturvallisuuden tavoitteena olevan työntekijän turvallinen ja terveellinen työskentely, työolosuhteet sekä työympäristö. Työturvallisuuden tarkoituksena on henkilöstön työkyvyn säilyminen, sekä työtapaturmien, ammattitautien ja työperäisten sairauksien ennaltaehkäisy.

Työntekijän hyvään ammattitaitoon sisältyy työpaikan turvallisuusosaaminen, jonka perustana on työpaikan työtehtävien haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen. Tiedostamalla työtehtävien haitta- ja vaaratekijät voidaan laatia turvallisen työskentelyn kriteerit ja vaatimukset niiden osaamiseen.

Työtehtäviin tarvittavan perehdytyksen suunnittelu ja toteutus pohjautuu turvallisen työskentelyn kartoittamiseen. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 22.)

Uuden työntekijän työturvallisuuteen perehdyttäminen aloitetaan työpaikan perusteellisista työturvallisuusasioista, ja oppimista varmistetaan työkokemuksen karttuessa. Työkokemuksen kasvun myötä opastusta tarvitaan työturvallisuusasioiden kertauksen lisäksi myös uusiin ohjeisiin ja työmenetelmiin. Perehdytyksen on oltava samanarvoista myös vuokratyövoimaa käytettäessä. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 22–23.)

Säteilylaissa (1991/592, 14 a §) on määritelty, että toiminnan harjoittaja, joka käyttää toiminnassaan säteilylähteitä, on velvollinen järjestämään säteilyn lähteiden käyttöön osallistuville henkilöille toiminnan laadun ja laajuuden mukaan suunniteltua koulutusta. Perehdytyksessä tulee korostaa turvallista työskentelytapaa ja laadunhallintaa, jotta tarpeetonta säteilyaltistusta ja poikkeavia tapahtumia voidaan ehkäistä ennalta. Lisäksi Säteilyturvakeskuksen antamassa säteilyturvallisuusohjeessa 1.7 ohjeistetaan, että säteilyn käyttäjät tulee perehdyttää säteilyturvalliseen työskentelyyn ja turvallisuuden kannalta säteilylaitteen tai -lähteen optimaaliseen käyttöön (Säteilyturvakeskus 2012, 5–6).

Säteilyaltistukseen vaikuttavien työolojen tarkkailu täytyy järjestää Säteilyturvakeskuksen hyväksymiä menetelmiä käyttäen niille henkilöille, jotka tekevät työtä säteilyn kanssa. Toiminnan harjoittajan tulee suunnitella ja toteuttaa työntekijöiden säteilysuojelua säteilylain periaatteiden mukaisesti, ja työntekijöihin kohdistuva säteilyaltistus ja siihen vaikuttavat tekijät, sekä mahdolliset poikkeavat työskentelyolosuhteet, tulee selvittää ennalta. Säteilytyössä työskentelypaikat tulee tarpeen vaatiessa jakaa valvonta-alueisiin ja tarkkailualueisiin, sekä säteilytyötä tekevät työntekijät tulee luokitella säteilytyöluokkiin A ja B. Työntekijät luokitellaan säteilyasetuksessa säädettyjen periaatteiden mukaisesti. (Säteilylaki 1991/592, 32 §; Säteilyturvakeskus 2009, 3–4; Säteilyasetus 1991/1512, 10 §.)

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) ja sen nojalla annetuissa säädöksissä on määrätty, kuinka työntekijöiden työterveyshuolto tulee järjestää. Lisäksi säteilytyössä olevien säteilyluokkaan A kuuluvien työntekijöiden terveystarkkailun järjestämisestä on säädetty säteilylaissa (592/1991) sekä säteilyasetuksessa (1512/1991). Työterveystarkkailun tarkoituksena on varmistaa työntekijän terveydellinen soveltuvuus säteilytyöhön, seurata työntekijän terveydentilaa työn aikana mahdollisten muutosten havaitsemiseksi sekä määrittää säteilyaltistuksen terveydellinen merkitys annosrajan ylittävän altistuksen tapahduttua tai sitä epäiltäessä. (Säteilyturvakeskus 2014, 5–6.)

Säteilytyöluokkaan A kuuluvien työntekijöiden terveystarkkailuun on sisällytettävä alkutarkastus, jonka tarkoituksena on todeta työntekijän soveltuvuus säteilytyöhön. Säteilytyöluokkaan A kuuluville tulee myös suorittaa säännöllistä terveyden seurantaa vähintään kolmen vuoden välein, jotta voidaan arvioida soveltuuko työntekijä edelleen työtehtäviinsä. Säteilytyöluokkaan B kuuluville työntekijöille kuuluu myös alkutarkastus, mutta säteilysuojelullisista syistä tähän ryhmään kuuluvien terveyttä ei ole tarve seurata säännöllisesti. (Säteilyturvakeskus 2014, 6, 8.)

4.2 Uuden työntekijän perehdyttäminen

Perehdyttäminen on prosessi, joka tapahtuu uuden työntekijän ja organisaation välillä. Prosessi alkaa työntekijän rekrytointivaiheessa, työsopimusten solmimisesta, ja kestää siihen asti, että uusi työntekijä on löytänyt oman roolinsa organisaation jäsenenä. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 14; Geier 2011, 15; Hokkanen, Mäkelä ja Taatila 2008, 64.) Perehdyttäminen tarkoittaa niitä toimenpiteitä, joiden kautta uusi työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikan, sen käytännöt, ihmiset, työtehtävänsä ja niihin liittyvät odotukset (Penttinen ja Mäntynen 2009, 2). Perehdyttämisen aikana uudella työntekijällä on mahdollisuus oppia tärkeitä tietoja, taitoja ja kykyjä, mutta myös oppia organisaation historiasta, tavoitteista, arvoista, ihmisistä, ajatusmaailmasta ja terminologiasta. (Acevedo ja Yancey 2011, 349.)

Miettisen, Peltokosken ja Åstedt-Kurjen (2006b, 23) mukaan perehdyttämisen voidaan sanoa olevan henkilöstön ja hoitotyön suunnitelmallista kehittämistä, jonka avulla rakennetaan perustaa laaja-alaiselle ammatilliselle osaamiselle ja urakehitykselle. Siihen sisältyy niin suunniteltuja osa-alueita kuin spontaaneja tapahtumia (Kjelin ja Kuusisto 2003, 14). Perehdyttämisen avulla autetaan tulokas sopeutumaan uuteen työyhteisöön (Surakka 2009, 72).

4.3 Onnistuneen perehdyttämisen edellytyksiä

Ketolan (2010, 116–117) väitöstutkimuksen perusteella onnistuneen perehdytyksen edellytyksenä on organisaation ja tulokkaan tietoisuus tulokkaan tulevasta roolista ja työtehtävistä. Joustavuus ja sen hyväksyminen, että uusi työntekijä on tietämätön organisaation toiminnasta, ovat myös edellytyksiä hyvään perehdytykseen. Tutkimuksen mukaan parhaiten onnistuneeseen perehdyttämiseen ja tavoitteisiin johtaa ymmärrys, että oppiminen ja omaksuminen tapahtuvat pääasiassa arkipäivän työskentelyn ohessa sekä toimiminen tämän tiedon mukaisesti. Onnistuneeseen lopputulokseen vaikuttaa merkittävästi perehdyttämiseen panostaminen.

Miettisen, Kaunosen ja Tarkan (2006a, 63–69) tutkimuksen mukaan laadukkaan perehdyttämisen perustana on selkeä perehdyttämisen vastuun ja sisältöalueiden määrittäminen sekä tavoitteellisuus. Vastuu kuuluu tutkimuksen perusteella esimiehelle, nimetylle perehdyttäjälle ja kaikille yksikön työntekijöille sekä perehtyjälle. Ketolan (2010, 118–125) väitöstutkimuksessa hyvän perehdyttämisen osa-alueiksi tunnistettiin lisäksi perehdyttämisen suunnitelmallisuus, selkeä roolien jako, toimiva vuorovaikutus, verkostoituminen, uuden työntekijän kannustus ja tukeminen sekä perehdyttämisen seuranta.

Miettisen ym. (2006a, 63–69) tutkimuksessa selvisi, että laadukkaan perehdyttämisen varmistamiseksi on tärkeää luoda tavoitteellinen perehdytysohjelma. Ragsdale ja Mueller (2005, 268) määrittelevät hyvän perehdytysohjelman olevan kokonaisvaltainen, vuorovaikutteinen ja ajatuksia herät-

tävä. Se luo ympäristön, joka mahdollistaa mukautumisen organisaation arvoihin, kulttuuriin ja normeihin. Lavoie-Tremblayn ym. (2002, 80–85) mukaan myös perehdytysohjelman säännöllinen arviointi on tärkeää.

Lavoie-Tremblay ym. (2002, 80–85) korostavat, että työsuhteen alussa uutta työntekijää tulee kohdella inhimillisesti, ja vastaanotto tulee olla lämmin ja rohkaiseva. Tutkimuksen mukaan onnistuneen perehdytyksen tekijöitä ovat alusta alkaen kokonaisvaltainen ja täsmällinen perehdytys, perehdyttäjien koulutus sekä uuden työntekijän jatkuva tukeminen. Meyer ja Meyer (2000, 202–208) painottavat myös perehdyttäjien koulutusta sekä tämän lisäksi panostamista perehdyttämisen käytännön osuuteen. Perehdyttäjien työmäärää tulisi vähentää, jotta uuden työntekijän ohjaamiseen on käytettävissä enemmän aikaa. Lisäksi uutta työntekijää ja perehdyttäjää ei tulisi aluksi laskea työvoimaksi.

Holopaisen (2011, 70) näyttöön perustuvassa sairaanhoitajan perehdytysprosessin kehittämishankkeessa perehdytyksen onnistumisen tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat perehdyttaja, sitouttaminen, aika, resurssit, perehtyjä ja suunnitelmallisuus. Hankkeessa ilmeni, että perehdytysprosessin toimimisen kannalta tärkeintä on henkilö (esimies tai hänen nimittämä vastuuhenkilö), joka huolehtii perehdyttämisen suunnittelusta etenemisestä. Geier (2011, 76–77) puolestaan korostaa kehittämissä työnsä tuloksena onnistuneen perehdyttämisen lähtökohdaksi yksilöllistä ja vuorovaikutteista perehdyttämisprosessia. Näin perehdyttämisen tärkeät ja mahdolliset turhat osa-alueet voidaan kartoittaa sekä voidaan valita tulokkaalle sopivimmat oppimismenetelmät.

Yhteenvedona onnistuneen perehdyttämisen perusedellytyksiä ovat perehdyttämiseen panostaminen ja riittävän ajan varaaminen perehdyttämisprosessiin. Perehdyttämisen suunnitelmallisuus, tavoitteellisuus ja tietoisuus siitä mitä tehdään, kuka tekee ja miksi tekee, ovat tärkeitä edellytyksiä. Perehdyttämisen onnistumiseksi on tärkeää ymmärtää, että suurin osa oppimisesta tapahtuu käytännön työn ohessa ja panostaa tähän. Vuorovaikutteiset ja ajatuksia herättävät toimintatavat edesauttavat perehdyttämisen onnistumista. Uuden työntekijän tukeminen ja perehdyttäjien riittävä koulutus ovat myös tärkeitä tekijöitä.

4.4 Perehdyttämisen tavoitteet ja hyödyt

Tavoitteena perehdyttämisessä on luoda perusta työn tekemiselle ja yhteistyölle työympäristössä sekä antaa tulokkaalle kokonaisvaltainen kuva organisaation ja työyksikön toiminnasta (Penttinen ja Mäntynen 2009, 3; Surakka 2009, 77). Perehdyttämisessä tuodaan uuden työntekijän tietoisuuteen se, mitä häneltä odotetaan organisaation ja osaston tasolla sekä mitä uusi työntekijä voi itse odottaa organisaatiolta (Ragsdale ja Mueller 2005, 268). Tulokkaan koulutustarpeen arviointi vie aikaa ja resursseja, mutta se kertoo organisaation sitoutumisesta työntekijöidensä kehittämiseen. Perehdyttämisen tavoitteena on antaa uudelle työntekijälle työvälineitä onnistumiseen ja mahdollisuus menestymiseen. (Acevedo ja Yancey 2011, 350.)

Yrityksen tuloksenteekokyvyn kannalta oleellisia asioita ja näin ollen myös perehdyttämisen tavoitteita ovat yksilön sitouttaminen ja organisaation uudistumiskyky. Hyvin perehdytetty ja motivoitunut

työntekijä vaikuttaa myönteisesti työpaikan ilmapiiriin, joten perehdytyksen tavoitteena on saada uusi työntekijä aktiiviseksi työyhteisön jäseneksi. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi täytyy perehdyttämisen olla enemmän kuin työhön opastusta ja uuden työntekijän tukemista. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 14–17; Surakka 2009, 77.)

Perehdyttämisen hyötyjä ovat työn sujuvuuden ja palvelun laadun paraneminen. Työympäristön ja tehtävien tullessa tutuiksi sekä työntekijän kokiessa hallitsevansa työtehtävänsä, vähenee työn psyykkinen kuormitus ja tapaturmariskit. Perehdyttämisen avulla oppiminen tehostuu, työhön sitoutuminen ja työtyytyväisyys paranevat, virheet, turvallisuusriskit ja poissaolot vähenevät sekä työntekijöiden vaihtuvuus pienenee ja näin kustannuksia säästyy. (Penttinen ja Mäntynen 2009, 3–4; Acevedo ja Yancey 2011, 350.) Kjelin ja Kuusisto (2003, 15) kertovat laadukkaan perehdyttämisen auttavan uutta työntekijää saavuttamaan täyden työkykynsä mahdollisimman pian uudessa toimintaympäristössä. Hyvä perehdytysohjelma luo pohjaa pitkälle ja menestyksekkäälle työuralle (Ragsdale ja Mueller 2005, 268).

4.5 Esimiehen, perehdyttäjän ja perehtyjän roolit

Esimiehen velvollisuutena on mahdollistaa uuden työntekijän perehdytyksen toteuttaminen. Lähin esimies vastaa käytännössä tulokkaan perehdyttämisen ja opastuksen suunnittelusta, toteutuksesta sekä valvonnasta. (Surakka 2009, 72; Penttinen ja Mäntynen 2009, 2.) Esimies toimii yhteistyön ja luottamuksen rakentajana uuden työntekijän ja työyhteisön välillä, esimerkiksi tiedottamalla avoimesti työyhteisölle uudesta työntekijästä ja hänen roolistaan hyvissä ajoin. Näin työyhteisöllä on aikaa sopeutua ajatukseen uudesta tulokkaasta. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 146–153.) Erilaisia perehdyttämiseen ja opastukseen liittyviä tehtäviä voidaan delegoida koulutetulle työnopastajalle tai mentorille, mutta vastuu ja hallinnollisten asioiden hoitaminen säilyy aina esimiehellä. Kaikilla työntekijöillä on velvollisuus opastaa uutta työntekijää. (Surakka 2009, 72; Penttinen ja Mäntynen 2009, 2; Hokkanen ym. 2008, 63.)

Käytännössä sosiaali- ja terveysalalla esimies tarkoittaa osastonhoitajaa. Miettisen ym. (2006b, 23–28) tekemä tutkimus osoitti, että osastonhoitajan rooli perehdyttämisessä on moniulotteinen ja hänellä on siinä useita rooleja. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan osastonhoitajan rooli perehdyttämisessä on luoda mahdollisuuksia perehdyttämisen toteuttamiseen ja vastata perehdyttämisen suunnitelmallisuudesta, sekä nimetä perehdyttäjä ja tukea häntä. Tehtäviin kuuluu myös henkilöstön työhön ja organisaatioon sitoutumisen edistäminen. Osastonhoitaja myös rohkaisee perehtyjää mielipiteiden ja kysymysten esittämiseen. Tuloksissa selvisi osastonhoitajan edistävän perehdyttämisen avulla myönteistä kuvaa työnantajasta. Lisäksi Miettisen ym. (2006b, 23–28) tutkimus osoitti, että jakamalla tietoa sekä luomalla auttavaa ja hyväksyvää ilmapiiriä osastonhoitaja edisti oppimista ja luottamuksen syntymistä perehdyttämisessä.

Perehdyttäjän rooliin kuuluu ohjeistaa uutta työntekijää ymmärrettävästi työtehtävistä, johdattaa hänet tekemään laadukasta ja tuottavaa työtä, perehdyttää tulokas oikeisiin ja turvallisiin työmenetelmiin, kannustaa uutta työntekijää myös itsenäiseen tiedonhankintaan ja ongelmanratkaisuun sekä

antaa hänelle rakentavaa palautetta (Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu 2007, 12). Lisäksi perehdyttäjä auttaa perehtyjän kriittisen ajattelun taitojen kasvua sekä tukee sosiaalistumisessa työyhteisön jäseneksi (Kivelä, Virta-Helenius, Renholm, Ranta ja Meretoja 2014, 38).

Perehdyttäminen on aina kaksisuuntainen vuorovaikutustapahtuma, jossa molemmat osapuolet ovat aktiivisia toimijoita. Vastuu perehdyttämisen onnistumisesta ei ole yksinomaan esimiehellä ja perehdyttäjällä, vaan myös perehtyjä vaikuttaa omalla toiminnallaan sen onnistumiseen. Perehtyjän on tärkeä tietää mitä häneltä odotetaan uudessa työtehtävässä. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 49; Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu 2007, 13.) Kivelän ym. (2014, 38) mukaan uuden työntekijän tulee kantaa vastuuta omasta oppimisestaan ja perehdytysohjelman etenemisestä sekä olla aktiivinen. Omaehtoinen tiedon hakeminen ja kyky pyytää apua kollegoilta ovat perehdyttämisen edellytyksiä (Kivelä ym. 2014, 38). Perehtyjä voi arvioida edistymistään itsearviointin avulla sekä keskustelemalla perehdyttäjän ja esimiehen kanssa (Surakka 2009, 76).

4.6 Perehdyttämisen toteutus

Perehdyttämisprosessi voidaan jakaa eri vaiheisiin. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 102) mukaan perehdyttäminen ja sen valmistelu alkaa ennen uuden työntekijän rekrytointia. Perehdyttämisen painopiste määräytyy työtehtävän vaatimusten ja siihen tarvittavan osaamisen kautta, jolloin määritellään millaista henkilöä työtehtävään haetaan. Toisaalta organisaatio voi katsoa haettavan työntekijän vaatimukset vähemmän tärkeiksi, ja panostaa täydentämään organisaation osaamista siihen muutoin soveltuvalla persoonalla.

Geier (2011, 15) määrittelee perehdyttämisen alkavan työntekijän rekrytointivaiheessa, jolloin uuden työntekijän valintaprosessi työpaikkailmoituksesta lähtien on osa tulokkaan organisaatioon tutustumista. Työpaikan huolellinen rekrytointiviestintä varmistaa, että työnhakijoiden arvot ja näkemykset sopivat yhteen organisaation arvojen kanssa. Kupias ja Peltola (2009, 102) kertovat rekrytointiprosessin olevan tärkeä vaihe perehdyttämisessä, jolloin uuden työntekijän osaamisen kehittyminen alkaa. Hyvä rekrytointikäytäntö takaa erinomaisen pohjan perehdyttämisen jatkolle.

Perehdytys on hyvä aloittaa työympäristöön ja -tehtäviin tutustumisella sekä verkostoitumisella. Uudella työntekijällä entuudestaan hallussa olevat tiedot ja taidot tulee kartoittaa, ja niiden perusteella kerrata ja täydentää perehdytettävän tietoja. Myös uusia ja poikkeavia asioita ja käytäntöjä tulee korostaa. (Ketola 2010, 75.) Työhön opastajan ja esimiehen tulee huomioida perehdyttämisessä työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, jotta uutta työntekijää osataan motivoida. Uuteen työntekijään tutustumalla esimies saa käsityksen tulokkaan työorientaatiosta, joka kertoo perehdytettävän työhön suhtautumisesta, motiiveista ja pyrkimyksistä. Näin esimies osaa helpommin motivoida alaistaan, antaa hänelle mielekkäitä työtehtäviä sekä tukea työntekijän urakehitystä. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 112–114.)

Työnopastus, varsinaisen työn opetus, on osa perehdyttämistä. Se on sekä itse työhön perehdyttämistä että koneiden, laitteiden, työvälineiden ja aineiden oikeiden käyttötapojen sekä turvallisuusmääräysten opastusta. Samalla perehdytetään oikeisiin työmenetelmiin ja toimintatapoihin, ohjeistetaan työntekijää henkilökohtaisten suojainten, suojalaitteiden sekä suojavaatetuksen oikeaan ja turvalliseen käyttöön, sekä niiden huoltoon ja säilytykseen. (Penttinen ja Mäntynen 2009, 4.)

Vuorovaikutuksen avulla uuden työntekijän on mahdollista sekä luoda ymmärrystä organisaation toimintaympäristöstä ja -tavoista, että myös tuoda itse uusia, mahdollisesti parempia ajatuksia ja käytäntöjä työyhteisöön. Perehdyttämisen edistymisen kannalta tärkeitä tekijöitä ovat työyhteisöltä tuleva palaute, kannustus ja tuki. Nämä yleensä helposti unohtuvat tai jäävät liian vähälle huomiolle, vaikka ovat tärkeitä perehdyttämisprosessin onnistumisessa. (Ketola 2010, 127–128.)

Perehdytyksen avuksi tulisi aina tehdä kirjallinen suunnitelma, jolla työhönopastuksen etenemistä voidaan seurata. Suunnitelman avulla saadaan aika käytettyä tehokkaasti itse perehdytystapahtumaan, sekä sen avulla voidaan helposti muistaa missä vaiheessa perehdytystä milläkin hetkellä ollaan. Perehdytys suunnitelmassa tulee olla merkittynä oppimisen seuranta ja arviointi, joiden avulla varmistetaan, että ennalta määritellyihin tavoitteisiin on päästy. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

Hyvä työväline perehdyttämiseen on henkilökohtaisten ohjauskeskustelujen ja kirjallisen perehdytysmateriaalin lisäksi myös yrityksen sisäinen intranet. Intranet voi sisältää muun muassa tarkempia tietoja yksikön perehdytyksestä, hoito-ohjeita ja suosituksia alan kirjallisuudesta. (Surakka 2009, 73.) Täytyy myös varmistaa, että tulokkaalla on ensimmäisistä päivistä lähtien pääsy kaikkeen sellaiseen sähköiseen materiaaliin, jota tarvitaan perehdyttäessä tulijaa. Perehdytettävä tarvitsee myös aikaa organisaation sähköisen materiaalin etsimiseen ja tutustumiseen. (Österberg 2005, 97.)

Perehdyttämisprosessin viimeinen osa-alue on Ketolan (2010, 129–130) mukaan perehdyttämisen lopulla pidettävät seuranta- tai palautekeskustelut. Niiden tavoitteena on varmistaa uuden työntekijän perehdytysprosessin onnistuminen ja se, että tulijalla on riittävästi työhön tarvittavaa, paikkansapitävää tietoa. Uudelta työntekijältä saadun palautteen avulla saadaan myös tietoa perehdytysprosessin mahdollisista puutteista tai parannuskohteista. Myös Hokkasen ym. (2008, 69) mukaan perehdyttämiskauden lopulla pidettävässä tapaamisessa tulokkaalta saatuihin uusiin ideoihin ja kehitysehdotuksiin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota. Uudella työntekijällä on vielä ulkopuolinen näkemys organisaatiosta, mutta hän on kuitenkin kiinnostunut sen tulevasta menestyksestä. Keskustelut ovat kannattavia molemmille osapuolille; organisaatio hyötyy tulokkaalta saaduista kehitysideoista ja uusi työntekijä tuntee kuuluvansa täysivaltaisesti organisaatioon, sillä hänen mielipiteensä on huomioitu.

5 HYVÄN PEREHDYTYSOPPAAN OMINAISUUDET

Perehdytysopas voidaan määritellä kahdessa osassa; mitä sana perehdyttäminen tarkoittaa ja mikä on opas. Perehdyttäminen on organisaation ja uuden työntekijän välinen prosessi, jonka tarkoituksena on saada uusi työntekijä oppimaan työtehtävänsä, tutustumaan organisaatioon ja työyhteisöön sekä löytämään oman roolinsa (Kjelin ja Kuusisto 2003, 14; Penttinen ja Mäntynen 2009, 2). Opas on teos, jonka tarkoituksena on antaa tosiasioihin perustuvaa informaatiota tai ohjeita (MeSH 2015).

Hyvän perehdytysoppaan ominaisuuksia ovat selkeys, johdonmukaisuus ja helppokäyttöisyys. Hyvä opas on persoonallinen, tehty käyttäjäryhmää ajatellen ja sen sisältö vastaa kohderyhmän tarpeita. (Vilka ja Airaksinen 2003, 53.) Hyvä perehdytysopas sisältää tehokasta tekstiä, jonka perusominaisuuksia ovat silmäiltävyys, luettavuus ja käytettävyys. Silmäiltävyys on tekstin antama ensivaikutelma, joka vaikuttaa tekstin lukemisen motivoitumiseen. Tekstin luettavuus vaikuttaa siihen, miten nopeasti lukija pystyy lukemaan tekstiä ja miten hyvin hän ymmärtää lukemaansa. Luettavuuteen vaikuttavat tekstin ulkoasu, kielellinen ymmärrettävyys sekä lukijan motivaatio. Käytettävyys taas on koko julkaisun ominaisuus, joka tarkoittaa sitä antaako julkaisu sen tiedon, jota lukija tarvitsee. Käytettävyyden osatekijöitä ovat esimerkiksi juonellisuus, jäsentely ja lukijan motivointi. (Alasilta 2000, 59, 67, 69, 80–82.)

Toimivalle visuaaliseen tietoon perustuvalle vuorovaikutukselle on tärkeintä se, että tieto välittyy sujuvasti. Jos visuaalinen tieto on esitetty selkeästi, on sitä helppo vastaanottaa, käsitellä ja tulkita. Selkeästi sijoiteltu informaatio on nopeasti, virheettömästi ja vaivattomasti havaittavissa, jolloin se nopeuttaa työskentelyä ja vähentää lukijan kuormittumista. Visuaalisesti käytettävän informaation sijoittelussa tulee välttää turhan tiedon esittämistä ja pyrkiä yksinkertaisuuteen ja selkeyteen. (Näsänen 2007, 3, 23.)

Perehdytysmateriaalin teossa voi mennä aikaa, mutta se säästää aikaa varsinaisessa perehdytystilanteessa. Uusi työntekijä voi tutustua organisaation perehdytysmateriaaliin jo etukäteen, sekä voi myöhemmin palata kirjalliseen tai sähköiseen aineistoon omatoimisesti kertaamaan oppimiaan asioita. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 7.)

6 KEHITTÄMISTYÖN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

6.1 Kehittämistyö

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, jonka tarkoituksena oli selvittää, mitä hyvä perehdyttäminen on. Kehittämistyönä tuotettiin perehdytysopas (Liite 1), joka palvelee Kuopion kaupungin kuvantamispalveluita uusien röntgenhoitajien perehdyttämisessä. Tuotetun oppaan tarkoituksena on selkeyttää uudelle työntekijälle työpaikkaan liittyvät käytännön asiat ja näin auttaa tulokasta motivoitumaan työhön, nopeuttaa uuteen ympäristöön sopeutumista sekä helpottaa perusasioiden oppimista.

Vilkan ja Airaksisen (2003, 9) mukaan kehittämistyö on toimintaa, jonka tavoitteena on ohjeistaa ja opastaa käytännön toimia. Työn tutkimustuloksien avulla voidaan saavuttaa uusia ja paranneltuja tuotteita, palveluja tai menetelmiä. Yleensä kehittämistyön perustana on uusien toimintatapojen, menetelmien tai palvelujen luominen omien tarpeiden tai ympäristön pohjalta. Kehittämistyön tuloksena voi olla esimerkiksi käytännön työhön soveltuva ohje tai opas, kuten tässä työssä perehdyttämisopas. (Vilka ja Airaksinen 2003, 9; Ojasalo ym. 2014, 11.)

Kehittämistyön tuotoksen tulee osoittaa, että opiskelija kykenee sitomaan ammatillisen koulutuksen kautta kerätyn teorian tiedon käytännön ammattitaitoon, sekä osaa tarkastella teorian tiedon kautta kriittisesti käytännön eri ratkaisuja. Toimeksiantona tehtävän kehittämistyön tulee olla työelämälähtöinen myös siksi, että se tukee hyvin opinnäytetyön tekijän ammatillista kasvua. (Vilka ja Airaksinen 2003, 17, 38–42.)

Perehdytysopasta tuottaessa hyödynnettiin kehittämistyön tekijöiden omia kokemuksia ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta, joissa lähes jokaisessa harjoittelussa kohdattiin uusi työyhteisö ja pyrittiin pääsemään osaksi tätä yhteisöä. Harjoittelussa opittiin opiskelijan näkökulmasta millaista tietoa opiskelija tarvitsee uuden työyhteisön toimintatavoista ja käytännön asioista. Tähän tietoon yhdistettiin kehittämistyön tekijöiden kokemukset röntgenhoitajan sijaisuuksista ja siitä, millainen perehdyttäminen oli näissä työyksiköissä. Kehittämistyön raporttiin koottiin kattava viitekehys perehdyttämisen teorian tiedosta, sekä tutkimustiedosta nousseista onnistuneen perehdyttämisen edellytyksistä. Näiden pohjalta perehdytysopasta tuottaessa tarkasteltiin kriittisesti käytännön eri ratkaisuja ja tehtiin valintoja, joiden avulla perehdytysoppaasta tuotettiin selkeä ja informatiivinen uutta työntekijää ajatellen.

6.2 Kehittämistyön tausta ja tavoite

Kehittämistyön tavoitteena on muun muassa toiminnan selkeyttäminen tuotoksena tulevan oppaan tai ohjeistuksen avulla, jonka vuoksi kehittämistyö tulee aina tehdä toimeksiantona jonkun käyttöön (Vilka ja Airaksinen 2003, 38). Kuopion kaupungin kuvantamispalveluilla oli tarve selkeälle ja yhteisnaiselle perehdytysoppaalle sekä halu parantaa perehdyttämisprosessiaan. Kuvantamispalveluilla ei ollut aiemmin muunneltavaa tekstimuotoista perehdytysopasta vaan Excel-tilukko perehdyttämisen

ydinasioista sekä erillinen perehdytyskansio. Toimeksiantajan toiveesta kehittämistyönä tuotettiin opas, joka toimii apuna uuden työntekijän perehdyttämisessä.

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli tuottaa selkeä ja kattava perehdytysopas, joka pienentää uuteen työpaikkaan siirtymisen kynnystä, sekä auttaa uutta työntekijää pääsemään sisälle työyhteisöön mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti. Laajempaan tavoitteena oli Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden perehdytyksen systemaattisuuden ja potilasturvallisuuden edistäminen. Perehdytysoppaasta hyötyvät myös vanhat työntekijät ja esimerkiksi pitkältä vapaalta palaavat työntekijät, sillä oppaaseen on koottu tärkeitä tietoja työsuhteasioista sekä tieto siitä mistä näihin asioihin löytyy lisätietoja.

Perehdytysopas tulee avuksi uudelle työntekijälle sekä hänen perehdyttäjälleen Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden pääterveysaseman (Savotalon) toimipaikkaan. Opasta voidaan käyttää uusien työntekijöiden perehdyttämiseen myös muissa Kuopion kuvantamispalveluiden (Harjulan sairaalan röntgen, Nilsin terveysaseman röntgen) toimipaikoissa, kuin se on niihin yleisiltä osin sovellettavissa.

Opinnäytetyötä ohjaavia taustakysymyksiä olivat:

Mitä hyvä perehdyttäminen on?

Miten hyvä perehdytysopas laaditaan?

6.3 Aineiston hankinta ja analysointi

Aineistoa hankittiin tiedonhaun ja aivoriihi-ideointien avulla sekä Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden materiaaleista. Tiedonhakua tehtiin kirjallisuudesta teoreettisen viitekehyksen luomiseksi. Teoriatietoa tarvittiin perehdyttämisestä, kehittämistyön tekemisestä ja röntgenhoitajan työnkuvasta. Tietoperustaa perehdyttämisestä etsittiin suomalaisesta ja kansainvälisestä kirjallisuudesta, artikkeleista, pro gradu -tutkielmista, väitöskirjoista ja ammattikorkeakoulujen opinnäytetöistä. Päähakusanoina tiedonhaussa olivat perehdyttäminen, perehdytysopas, röntgenhoitaja ja kehittämistyö. Kansainvälistä (englanninkielistä) aineistoa etsittäessä hakusanoina olivat employee orientation, in-service training, staff development, radiographer, radiologic technologists ja new employee. Tiedonhakua tehtiin Aapeli-, Cinahl-, Medic-, PubMed-, ScienceDirect-, Academic Search Elite- ja ARTO-tietokannoista. Seuraavassa esimerkkejä tiedonhauista eri tietokannoista.

Tiedonhaku aloitettiin Aapeli-tietokannasta etsimällä suomenkielistä kirjallisuutta perehdyttämisestä hakusanalla "perehdyttäminen" ja rajoittimina käytettiin julkaisuvuotta (2000–2015), julkaisukieltä (suomi), aineistolajia (kirjat) ja "perehdyttäminen" tuli olla yksi teoksen asiasanoista. Hakutuloksia tuli 110, joista kolme valittiin; Hokkasen, Mäkelän ja Taatilan (2008), Surakan (2009) sekä Kupiaksen ja Peltolan (2009) teokset. Nämä teokset valittiin, sillä niistä löytyy tähän kehittämistyöhön tarvittavaa perehdyttämisen teoriatietoa.

Suomalaisia artikkeleita etsittiin Medic-tietokannasta. Hakusanoina käytettiin "perehdyt*", "inservice training" sekä "staff development" ja julkaisuajankohdaksi rajattiin 2005–2015. Hakutuloksia tuli 132, joista kolme valittiin. Nämä olivat Miettisen ym. (2006b), Kivelän ym. (2014) ja Holopaisen (2011) julkaisut. Miettisen ym. (2006b) artikkeli valittiin, sillä siinä käsitellään kattavasti osastonhoitajan roolia perehdyttämisessä. Kivelän ym. (2014) artikkelissa tuodaan esille kuinka suunnitelmallinen perehdyttäminen lisää työyksikön vetovoimaisuutta. Holopaisen (2011) julkaisu valittiin tämän työn lähteeksi, sillä siinä tuodaan esille näyttöön perustuen tärkeitä tekijöitä onnistuneeseen perehdyttämiseen.

Academic Search Elite -tietokannasta etsittiin kansainvälisiä tutkimusartikkeleita. Useita hakuja tehtiin käyttämällä vaihdellen hakusanoina "employee orientation", "medical or nurs* or health" ja "employee training" sekä rajoittimina käytettiin tieteellisiä aikakausjulkaisuja ja julkaisupäivämäärää (vuodet 2005–2015 ja 2000–2015). Hakutulokset vaihtelivat 75–2324 välillä. Artikkeleiden tiivistelmien perusteella kuitenkin näistä hakutuloksista ei löytynyt työn viitekehykseen sopivia tutkimusartikkeleita.

Kansainvälisiä artikkeleita etsittiin myös Cinahl-tietokannasta. Hakusanoina olivat "employee orientation", "diagnostic imaging", "manuals", "radiography", "finland", "radiographer", "radiologic technologist", "staff development" ja "inservice training", joita yhdisteltiin erilaisiksi hakulausekkeiksi. Hakutuloksia saatiin 0–483 väliltä. Näistä valittiin Ragsdalen ja Muellerin (2005) artikkeli, sillä siinä käsitellään erään perehdytysohjelman kehittämistä.

Kaiken kaikkiaan tiedonhakujen, löydettyjen artikkeleiden lähdeluetteloiden sekä aikaisempien opinäytetöiden lähteiden perusteella tämän kehittämistyön lähteiksi valikoitui viisi teosta, yksi pro gradu -tutkielma, kaksi väitöskirjaa ja neljä kotimaista artikkelia sekä neljä kansainvälistä artikkelia. Näiden julkaisujen sopivuutta tämän kehittämistyön viitekehykseen arvioitiin esimerkiksi niiden nimekkeiden, asiasanojen, julkaisuajankohdan ja tiivistelmien perusteella.

Edellisten lisäksi perehdyttiin Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden tämän hetkiseen perehdytysmateriaaliin eli perehdytyskansioon sekä Kuopion kaupungin useaan eri intranettiin (perusturvan ja terveydenhuollon intranet, avohoidon intranet ja yksityinen Santra) sekä Kuopion kaupungin internetsivuihin (julkinen Santra). Näiden lisäksi tietoa saatiin organisaation sisäiseltä verkkolevyltä (V-levyltä) useasta eri kansioista. Aineistosta saatiin tietoa organisaatiosta ja käytännön työsuhteasioista. Aivoriihi-ideointien avulla selvitettiin toimeksiantajalta epäselviä asioita ja saatiin lisätietoja käytännön työsuhteasioista.

Tiedonkeruuvaiheessa saatua aineistoa ja materiaaleja luokiteltiin rungon mukaan, joka muodostettiin perehdyttämisen teorian tiedon ja Kuopion kaupungin käytännön perehdyttämisprosessin tavoitteiden mukaan. Näin etsittiin vastauksia työn taustakysymyksiin. Tämän rungon pohjalta aineisto luokiteltiin seuraaviin kategorioihin: teorian tieto perehdyttämisestä, tutkimustieto hyvästä perehdyttämisestä, Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden materiaalit ja aivoriihi-ideointien tuottama aineisto.

6.4 Toteutuksen kuvaus

Kehittämistyön aihe valittiin työelämän ja ammatillisen kasvun kannalta. Aihe oli mielenkiintoinen sekä hyödyllinen tulevaisuuden työelämään siirtymisen myötä. Kehittämistyö tutustuttaa siihen, millaista tietoa uusi röntgenhoitaja tarvitsee uudessa työpaikassa. Aihevalinta vahvistui Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden ilmoittaessa perehdytysoppaan tarpeesta.

Kehittämistyön aihe esiteltiin opinnäytetyöpajassa kevättalvella 2014 ja työsuunnitelman työstäminen alkoi tämän jälkeen. Työn toteuttamista varten tehtiin tiivistä yhteistyötä toimeksiantajan kanssa, jotta perehdytysoppaasta tulee heidän tarpeisiinsa tarkoituksenmukainen. Ensimmäinen aivorihi-ideointi pidettiin Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden osastonhoitajan kanssa huhtikuussa 2014. Syksyllä 2014 tehtiin aineistonhakua eri tietokannoista. Anna Pääkkönen oli opiskelijavaihdossa helmi-toukokuussa 2015, joka hieman vaikutti työn etenemiseen. Työsuunnitelmaa työstettiin Google Docs -pilvipalvelussa ahkerasti keväällä 2015 ja Riikka Sandqvist esitteli työsuunnitelman opinnäytetyöpajassa huhtikuun lopussa. Kevään aikana käytiin useita aivorihi-ideointeja toimeksiantajan kanssa sekä ohjaus- ja hankkeistamissopimukset allekirjoitettiin toukokuussa 2015. Työsuunnitelma hyväksyttiin kesäkuussa 2015 ja tämän jälkeen haettiin tutkimuslupa Kuopion kaupungin kuvantamispalveluilta. Kuvia perehdytysoppaan ulkoasua elävöittämään otettiin kuvantamispalveluiden pääterveysaseman (Savotalon) toimipisteessä kesällä 2015.

Kesän 2015 aikana aloitettiin opinnäytetyöraportin työstäminen ja aineistohaun tuottaman aineiston luokittelu ja analysointi. Raporttia työstettiin Google Docs -pilvipalvelussa. Syyskuussa oli tapaaminen opinnäytetyön ohjaajan kanssa ja tämän tapaamisen pohjalta teoriaosiota työstettiin eteenpäin. Alkusuksystä saatiin raportin teoriaosio valmiiksi ja seuraavaksi päästiin tuottamaan perehdytysopasta.

Perehdytysoppaan tekeminen aloitettiin tutustumalla muihin vastaavanlaisiin opinnäytetöihin ja perehdytysoppaisiin. Perehdytysopasta työstäessä perehdyttiin esimerkiksi Kekkosen ja Turusen (2013) opinnäytetyöhön ”Röntgenhoitajaopiskelijan perehdytys ulkoisen sädehoidon prosessiin - perehdytysopas”, Asikaisen, Kaistisen ja Siivosen (2011) opinnäytetyöhön ”Perehdytysopas Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosastolle” sekä Uutisen (2013) työhön ”Perehdytys työhön - tuotoksena perehdytyskansio”. Näin saatiin vinkkejä ja ideoita opinnäytetyöhön sekä perehdytysoppaan laatimiseen. Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden kanssa käydyistä aivorihi-ideoinneista saatiin tiedoksi kuvantamispalveluiden toiveita ja ideoita oppaalle.

Perehdytysoppaan työstövaiheessa hyödynnettiin Google Docs -pilvipalvelua. Opas tuotettiin tiedonkeruuvaiheessa kerätyn perehdyttämisen teoria- ja tutkimustiedon sekä Kuopion kaupungin kuvantamispalveluilta saadun materiaalin pohjalta huomioiden toimeksiantajan ohjeistukset ja toiveet. Opas tehtiin lokakuun 2015 aikana. Aivorihi-ideointien ja kuvantamispalveluiden aiemman perehdytysmateriaalin pohjalta, sekä teorialiedosta nousseiden pääkohtien perehdytysoppaan rungoksi muodostuivat seuraavat osiot: tervetuloa Kuopion kaupungin kuvantamispalveluihin (johdanto ja oppaan sisällysluettelo), perehdyttämisen merkitys, työsuhteasiat, röntgenhoitajan työtehtävät, työpisteet ja

laitteet, työturvallisuus ja työhyvinvointi sekä käytännön asiat. Ensimmäinen versio oppaasta lähetettiin sähköpostilla kommentoitavaksi toimeksiantajalle ja opinnäytetyön ohjaajalle lokakuun alussa. Näiden saatujen kommenttien pohjalta täydennettiin, korjattiin ja muokattiin perehdytysoppaan sisältöjä niin, että toinen versio toimitettiin toimeksiantajalle lokakuun puolessa välissä.

Perehdytysoppaan kolmannessa versiossa kiinnitettiin enemmän huomiota oppaan ulkoasuun ja viimeiseksi osioksi lisättiin perehdyttämisen muistilista. Lokakuun 2015 loppupuolella käytiin viimeinen aivoriihi-ideointi toimeksiantajan kanssa, jossa käytiin lävitse perehdytysopas sekä siihen tulevat korjaukset ja täydennykset. Perehdytysoppaassa olevien tiedostopolkujen paikkansapitävyys myös tarkistettiin. Opinnäytetyön raportti ja perehdytysopas lähetettiin äidinkielen opettajan suomen kielen ohjaukseen 23.10.2015, ja englanninkielinen tiivistelmä toimitettiin kielen tarkastukseen samana päivänä. Opinnäytetyöhön tehtiin tarvittavat korjaukset näiden perusteella. Oppaan sisältöön tehtiin viimeiset korjaukset opinnäytetyöpajassa opponentilta ja ohjaavalta opettajalta saatujen kommenttien perusteella, ja ulkoasusta luotiin mahdollisimman selkeä ja lukijaystävällinen. Erityistä huomioita kiinnitettiin kuvien sijoitteluun ja tekstien asetteluun. Perehdytysopas ja opinnäytetyö valmistuivat 29.10.2015, jolloin ne lähetettiin toimeksiantajalle ja opinnäytetyön ohjaajalle arvioitavaksi.

7 POHDINTA

7.1 Kehittämistyö

Kehittämistyön tarkoitus oli selkeä; selvittää teorian tiedon ja tutkimusten perusteella, mitä hyvä perehdyttäminen on sekä tuottaa Kuopion kaupungin kuvantamispalveluille uusi tiivis, käytännöllinen ja toimiva perehdytysopas. Työn aihe oli ajankohtainen, sillä Kuopion kaupungin kuvantamispalveluilla oli tarve uudelle perehdytysoppaalle. Perehdytysopas kohdistettiin toimeksiantajan toivomuksesta kuvantamispalveluiden pääterveysaseman (Savotalon) toimipisteeseen, sillä toimipaikassa tehdään Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden toimipaikoista eniten kuvantamistutkimuksia. Perehdyttäminen on aina ajankohtaista, sillä kaikissa organisaatioissa tapahtuu ajoittain muutoksia, joiden johdosta tarvitaan uusia työntekijöitä, tai vanhat työntekijät tarvitsevat perehdyttämistä esimerkiksi uusiin työmenetelmiin (Kjelin ja Kuusisto 2003, 165–166). Kehittämistyön aihe oli tekijöiden ammatillisen kehityksen kannalta merkittävä ja kiinnostava, minkä vuoksi aihe valittiin.

Tekijöiden mielestä kehittämistyön raportin rakenne etenee johdonmukaisesti. Ensimmäisenä on käsitelty organisaatiota ja työn toimeksiantajaa, jolle perehdytysopas tuotettiin. Seuraavaksi on esitelty röntgenhoitajan työ, jonka jälkeen on perehdyttämisen eri osa-alueita käsittelevä osio. Lisäksi on selvitetty hyvän perehdytysoppaan ominaisuuksia eli sitä, millaiseksi tuotettu opas on pyritty tekemään. Viimeisenä on raportin toteutusosio ”Kehittämistyön suunnittelu ja toteutus”, jossa on käyty lävitse opinnäytetyön tuottaminen sekä prosessin eteneminen. Raportin työstövaiheessa Perehdyttäminen-osio oli heti johdannon jälkeen. Ohjaajalta saadun palautteen perusteella työn ulkoasua selkeytettiin ja raportin osioiden järjestys muutettiin seuraavaksi: Kuopion kaupungin kuvantamispalvelut, röntgenhoitajan työ ja perehdyttäminen. Näin lukija tutustuu ensin organisaatioon ja työhön, johon uusi työntekijä tuotetun perehdytysoppaan avulla perehdytetään, ja tämän jälkeen perehdyttämisen teorian tietoon.

Kehittämistyön raportoinnissa on tavoiteltu ulkoasultaan ja kieleltään selkeää kirjallista ilmaisua. Kappaleet on pyritty jäsentelemään aiheen mukaan sekä huomioimaan luettavuus, niin etteivät kappaleet olisi liian pitkiä tai raskaita lukea. Virkkeissä ja lauserakenteissa tavoiteltiin selkeyttä sekä pyrittiin käyttämään helposti ymmärrettäviä ilmaisuja. Tekijöiden mielestä raportissa ei täysin saavutettu selkeää kirjallista ilmaisua, sillä osittain lauserakenteet ovat vaikeita ja virkkeet pitkiä. Etenkin kansainvälisten tutkimusartikkelien kääntäminen selkeästi suomen kielelle koettiin haastavaksi.

Työn teon aikana viestiminen toimeksiantajan tai ohjaavan opettajan kanssa on tehty paikkakunnalta poissaolon vuoksi suurelta osin sähköpostitse, jotta kehitysehdotukset ja toiveet pysyvät tallessa. Tämä toi omat haasteensa viestintään ja viestinnän sisällön ymmärtämiseen. Viestinnän ongelmat ratkaistiin henkilökohtaisilla tapaamisilla toimeksiantajan kanssa vielä työn teon loppuvaiheessa, jossa käytiin läpi tuotettu materiaali ja varmistettiin osapuolten tyytyväisyys tuotokseen. Henkilökohtaisissa tapaamisissa käydyt keskustelut nauhoitettiin osallistujien suullisella luvalla. Äänitteitä käytettiin työn teon apuna, jotta käsiteltyihin asioihin oli helppo palata. Äänitteet tuhottiin niiden kuuntelun ja läpikäynnin jälkeen.

Työtä tehdessä aikataulutus koettiin haasteellisenä. Kevään ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikataulut ja toisen tekijän vaihto-opiskelun ajankohta olivat työtä hidastavia tekijöitä, ja kevään aikana työn tekoon oli mahdollisuus keskittyä vain yksittäisinä päivinä. Aikataulu kehittämistyön koostamiseen tehtiin aluksi niin, että työ olisi valmistunut jo alkusyksystä 2015. Tämä osoittautui hankalaksi, sillä kesän aikana päätoiminen työskentely hidasti työn etenemistä. Kehittämistyö saatiin valmiiksi marraskuuhun 2015 mennessä.

7.2 Kehittämistyön tuotos

Kehittämistyön tavoitteena oli tuottaa selkeä ja kattava perehdytysopas, joka pienentää uuteen työpaikkaan siirtymisen kynnystä, sekä auttaa uutta työntekijää pääsemään sisälle työyhteisöön mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti. Laajempaan tavoitteena oli Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden perehdytyksen systemaattisuuden ja potilasturvallisuuden edistäminen.

Työsuunnitelmavaiheessa suunniteltiin, että kyselyn avulla olisi kartoitettu Kuopion kaupungin kuvantamispalveluissa vasta aloittaneiden työntekijöiden kokemuksia aiemmasta perehdytysmateriaalista ja perehdyttämisprosessista. Tästä kyselystä kuitenkin luovuttiin ja se jätettiin pois työsuunnitelmasta, sillä kyselyn toteuttaminen ilmeni liian haasteelliseksi ja aikaa vieväksi. Kyselyn sijaan päädyttiin panostamaan tiiviiseen yhteistyöhön toimeksiantajan kanssa, jotta tuotetusta perehdytysoppaasta tulisi mahdollisimman hyvin kuvantamispalveluiden tarpeita vastaava. Kuula (2006, 94) myös korostaa, että kehittämistyötä tehdessä, on tärkeää keskustella ja sopia yhteisistä toimintatavoista toimeksiantajan kanssa. Näin ollen kehittämistyötä tehdessä hankittu ja koottu tieto voidaan hyödyntää käytännössä.

Teoriatiedosta nousseet pääkohdat perehdyttämisestä ja onnistuneen perehdyttämisen edellytyksistä sekä hyvän perehdytysoppaan ominaisuuksista loivat rungon perehdytysoppaalle. Näitä pääkohtia olivat perehdyttämisprosessiin panostaminen ja riittävän ajan varaaminen perehdyttämiseen sekä perehdyttämisen suunnitelmallisuus, tavoitteellisuus sekä tietoisuus siitä mitä tehdään, kuka tekee ja miksi. Hyvässä perehdyttämisessä käytetään vuorovaikutteisia ja ajatuksia herättäviä toimintatapoja sekä huolehditaan uuden työntekijän tukemisesta. (Ketola 2010, 118–125; Miettinen ym. 2006a 63–69; Lavoie-Tremblay ym. 2002, 80–85; Holopainen 2011, 70; Ragsdale ja Mueller 2005, 268.)

Perehdytysoppaan tuottamisessa käytettiin sekä kirjallisuudesta kerättyä teoriatietoa että toimeksiantajalta saatua materiaalia, joka on heillä aiemmin ollut perehdyttämisen tukena. Toimeksiantajalta saatua materiaalia oli paljon; tietoa oli Kuopion kaupungin useassa eri intranetissä (perusturvan ja terveydenhuollon intranet, avohoidon intranet ja yksityinen Santra) sekä Kuopion kaupungin internetsivuilla (julkinen Santra). Lisäksi tietoa löytyi toimipaikan verkkolevyltä (V-levyltä) useasta eri kansiosista. Kuvantamispalveluiden käytössä oli ollut myös erillinen kansio perehdytystä varten, jossa oli osioita perehdyttämiseen liittyen.

Materiaalin käsittelyssä meni aikansa, sillä monesta asiasta löytyi tietoa useasta eri lähteestä. Tietojen päivytyspäivämääriä tuli verrata, jotta oppaaseen saatiin varmasti uusin tieto. Osa tiedoista oli epäloogisia, mutta niihin saatiin täsmennykset toimeksiantajan kanssa käytyjen aivoriihi-ideointien kautta. Oppaaseen tuli karsia paljon tietoa, sillä siihen mahtui vain olennaisin informaatio. Tämän takia oppaassa päädyttiin tiedostopolkuihin, joita kautta oppaan lukija pystyy etsimään lisätietoa Santra-intranetistä tai verkkolevyltä. Haittapuolena tiedostopoluissa on se, että oppaassa viitattava tieto on saatavissa vain paikan päällä kuvantamispalveluiden toimipisteessä, joten mikäli oppaaseen tutustuu työn ulkopuolella, pääsee lisätietoihin vasta toimipaikan tietokoneelta. Opasta käytetään kuitenkin suurimmaksi osaksi työaikana, joten opinnäytetyön tekijät eivät nähneet tämän olevan ongelma.

Opas toteutettiin sähköisessä muodossa Microsoft Word –ohjelmalla niin, että toimeksiantaja voi tarvittaessa tulostaa oppaan paperiseksi versioksi. Suunnitteluvaiheessa käytettiin paljon aikaa miettimällä tuotoksen toteutustapaa ja muotoa, muun muassa perehtymällä teorian tietoon hyvän perehdytysoppaan ja hyvän visuaalisen julkaisun ominaisuuksista. Sähköiseen versioon päädyttiin pääasiassa siksi, että toimeksiantajan on helppo päivittää oppaan tietoja niiden muuttuessa. Kirjallisen tuotoksen kanssa päivitys ei onnistuisi niin kätevästi.

Perehdytysopas sisältää kirjallisia tiedostopolkuja, eli tiedostojen osoitteita kuvantamispalveluiden Santra-intranetiin ja verkkoasemalle (V-levylle). Oppaan suunnitteluvaiheessa vaihtoehtona poluille oli oppaaseen linkitettävät hyperlinkit, joita kautta olisi auennut ikkuna suoraan intranetiin. Tämä vaihtoehto hylättiin, sillä hyperlinkkien toimivuutta tulevaisuudessa ei voi taata, muun muassa intranet-sivujen päivittyessä tai tietojen muuttuessa. Tiedostopolut valittiin oppaaseen myös päivittämisen helppoutta ajatellen.

Tuotetun oppaan ulkoasun oli tarkoitus olla raikas ja selkeä. Oppaan tekstiosia keventämään etsittiin internetistä vapaasti käytettäviä kuvia ja otettiin valokuvia Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden eri työpisteistä. Toinen kehittämistyön tekijä on harrastanut valokuvausta, ja kuvat otettiin ongelmitta Nikon D50 –järjestelmäkameralla. Kummallakaan tekijällä ei ole graafisen alan koulutusta tai ammattitaitoa graafiseen suunnitteluun. Tästä huolimatta oppaan ulkoasu on onnistunut ja tekijät ovat siihen tyytyväisiä. Oppaan kokoamiseen liittyvät asiat on yhdessä katsottu ja ulkoasua on suunniteltu tekijöiden ajatusten pohjalta, kuunnellen toimeksiantajan toiveita ja ohjaavan opettajan ehdotuksia. Kirjoitustekniset ongelmat selvitettiin niin, että raporttia ja perehdytysopasta laadittiin koko opinnäytetyöprosessin ajan Google Docs –pilvipalveluun. Tämän kautta molemmat tekijät pystyivät sujuvasti ja samanaikaisesti kokoamaan opinnäytetyötä pilvipalveluun, jonne työ tallentui reaaliajassa. Tämä ratkaisi myös joitakin ajankäytön ongelmia, sillä kumpikin tekijä pystyi tekemään työtä oman aikataulunsa puitteissa, ja näin työ saatiin sujuvasti etenemään, vaikka yhteistä kirjoittamisaikaa ei välttämättä ollut.

Hyvä perehdytysopas on selkeä ja helppokäyttöinen. Hyvin tehty opas etenee johdonmukaisesti ja se sisältää tehokasta tekstiä, jonka perusominaisuuksiin kuuluu silmälltävyys, luettavuus ja käytettävyys. Hyvän oppaan informaatiota on helppo vastaanottaa, sillä se on visuaalisesti selkeästi esitetty,

eikä tietoa ole raskas vastaanottaa, käsitellä ja tulkita. On selvää, että perehdytysmateriaalin tuottaminen voi olla aikaa vievää, mutta se säästää aikaa perehdytystilanteessa, mikäli perehdytettävä voi tutustua materiaaliin jo etukäteen. (Vilkkä ja Airaksinen 2003, 53; Alasilta 2000, 59, 67, 69, 80–82; Näsänen 2007, 3, 23; Kangas ja Hämäläinen 2007, 7.)

Tekijöiden mielestä tavoite tuotoksen selkeydestä ja kattavuudesta saavutettiin, ja tuotos on onnistunut niin visuaalisesti kuin sisällöllisesti. Tekijöiden mielestä oppaasta saatiin helposti ymmärrettävä ja luettava sekä loogisesti etenevä. Perehdytysoppaassa kerrotaan mikä sen tavoitteena on ja miten siitä on apua uudelle työntekijälle sekä tuodaan esille perehdyttämisen merkitystä. Perehdyttämisen prosessin seuraamisen avuksi oppaan loppuun tuotettiin perehdyttämisen muistilista. Kehittämistyön tavoitteiden saavuttamista ei voida työn valmistumisvaiheessa täysin arvioida. Tuotetun perehdytysoppaan käytöstä ei ole vielä kertynyt kokemuksia. Perehdytysmateriaalin toimivuus selviää silloin, kun opasta pääsee käyttämään uusien työntekijöiden perehdyttämiseen Kuopion kaupungin kuvantamispalveluissa.

Perehdytysoppaasta tehtiin tiivis ja informatiivinen. Oppaan avulla perehdyttämisen suunnitelmallisuus helpottuu. Kehittämistyön toimeksiantajan vastuulla on perehdyttämiseen panostaminen ja se, että perehdyttämiseen varataan riittävästi aikaa. Oppaan avulla voidaan vaikuttaa perehdyttämisen prosessin tavoitteellisuuteen kirjaamalla uuden työntekijän perehdyttämisen etenemisen päivämäärät perehdytysoppaan muistilistaan. Muistilista auttaa myös työyksikön perehdyttäjien roolien jaossa, sillä listalle voidaan kirjata eri osa-alueiden vastuuperehdyttäjät.

7.3 Eettisyys ja luotettavuus

Jotta tieteellinen tutkimus on hyväksyttävä, tehty työ on luotettava ja sen tulokset ovat uskottavia, edellytetään, että tutkimusta tehdessä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. Kehittämistyön kaikissa vaiheissa tulee näkyä työn eettisyys. (Suomen Akatemian tutkimuseettiset ohjeet 2003.) Opinnäytetyötä tehdessä toimittiin hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, ja tekijät toimivat rehellisesti ja huolellisesti koko opinnäytetyöprosessin ajan. Työtä toteutettiin objektiivisesti ja puolueettomasti, ja toimeksiantajan kanssa tehtiin yhteistyötä koko opinnäytetyöprosessin ajan. Opinnäytetyön raportin teossa vältettiin suoria lainauksia.

Tämän opinnäytetyön teossa käytetty materiaali pyrittiin pitämään mahdollisimman laadukkaana. Raportin lähdemateriaalina on käytetty kotimaista kirjallisuutta, suomalaisia ja kansainvälisiä tieteellisiä tutkimusartikkeleita, tutkielmia ja julkaisuja, sekä lakeja ja asetuksia. Tiedonkeruuvaiheessa löytyi paljon kansainvälisiä artikkeleita, joista lopulta kuitenkin hyvin harva sopi tämän työn viitekehykseen. Erityisesti röntgenhoitajien perehdyttämiseen keskittyneitä tieteellisiä tutkimuksia ei löytynyt. Lähteiden laadullisuutta heikentää se, että yhtään laajaa tutkimusta, jossa olisi tutkittu mitä hyvä perehdyttäminen on tai millainen on hyvä perehdytysohjelma, ei löydetty. Kaikki tutkimukset olivat yksittäistapauksia, joissa oli esimerkiksi seurattu yhden sairaalan tai osaston perehdytysohjelman kehittämistä.

7.4 Ammatillinen kehitys

Opinnäytetyöprosessin aikana tekijät huomasivat ammatillista kehittymistä röntgenhoitajan ammatin osaamisalueittain. Ohjaamisosaamisen osa-alueella kertyi ymmärrystä toimivasta perehdyttämisprosessista ja perehdyttämisen merkityksestä. Nämä tiedot perehdyttämisestä auttavat myös tekijöitä siirtymään työelämään sekä kiinnittämään huomiota omaan perehdyttämisprosessiin ja huomioimaan oman aktiivisuuden merkityksen perehdyttämisen onnistumisessa. Tulevaisuudessa tekijät tulevat toteuttamaan hyvää perehdytystä oman ammattialan työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytyksessä.

Viestintä- ja vuorovaikutusosaamisen kehittyminen havaittiin suullisessa ja kirjallisessa viestinnässä, sillä kehittämistyön puitteissa viestittiin paljon toimeksiantajan ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Viestinnän kehittymistä huomattiin myös tekstin muodostuksessa. Työn alkuvaiheen haasteena raportin teossa oli tieteellisen tekstin kirjoittaminen, erityisesti kriittisen ja pohtivan sisällön luominen. Tekijöiden mielestä työn edetessä tähän on kuitenkin tullut selkeää ammatillista kasvua, ja työn loppuvaiheessa raporttia kirjoitettiin pohtivalla otteella. Kehittämistyön raporttia varten perehdyttiin työturvallisuus- ja säteilylakiin, ja tekijöiden mielestä turvallisuusosaamisen ammatillinen kehittyminen tuli parhaiten ilmi lainsäädäntöön perehtymisessä.

Opinnäytetyön toteuttaminen lisäsi tekijöiden tietämystä kehittämistyön toteuttamisen perusteista. Työtä varten tehty tiedonhaku ja aineiston analysointi, sekä työn kokoaminen vahvisti tekijöiden kehittämisen ja tutkimisen osaamista. Työssä tutustuttiin tarkasti Kuopion kaupungin kuvantamispalveluihin organisaationa, joten tietämys sosiaali- ja terveysalan organisaation toiminnasta lisääntyi. Opinnäytetyön työstäminen kehitti tekijöiden pitkäjänteisyyttä ja yhteistyötaitoja, ja pitkä prosessi on opettanut suunnitelmalliseen työskentelyyn. Oman työn ja osaamisen arviointi myös kehittyi.

Jatkokehitysehdotuksina tulevaisuudessa voisi selvittää Kuopion kaupungin kuvantamispalveluiden perehdytysprosessin toimivuutta sekä tässä kehittämistyössä tuotetun perehdytysoppaan käytettävyyttä, esimerkiksi kuvantamispalveluiden työntekijöille kohdistetun kyselyn avulla.

LÄHTEET

ACEVEDO, Jose ja YANCEY, George 2011. Assessing new employee orientation programs. *Journal of Workplace Learning* [digilehti] 5, 349–354. [Viitattu 2015-09-29.] Saatavissa: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/13665621111141939>

ALASILTA, Anja 2000. Näin kirjoitat tehokkaasti: Viestintäopas työelämän kirjoittajille. 2. painos. Tampere: Tammer-Paino Oy.

ASIKAINEN, Niina, KAISTINEN, Emma ja SIIVONEN, Emma 2011. Perehdytysopas Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosastolle. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 2015-10-08.] Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011113016379>

GEIER, Suvi 2011. Perehdytyskansiosta jatkuvaan perehdyttämisprosessiin. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2015-09-29.] Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-2011060710959>

HENNER, Anja ja GRÖNROOS, Eija 2011. Röntgenhoitajan työnkuva teleradiologiassa. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare* [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2015-09-26.] Saatavissa: <http://ojs.tsv.fi/index.php/stty/article/view/4073>

HOKKANEN, Simo, MÄKELÄ, Tapio ja TAATILA, Vesa 2008. Alan johtajaksi. WSOY Oppimateriaalit Oy.

HOLOPAINEN, Katja 2011. Sairaanhoidajan perehdytysprosessin kehittäminen näyttöön perustuen Kanta-Hämeen keskussairaalan leikkaus- ja anestesiaosastolla. Hämeen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. [Viitattu 2015-09-29.] Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011121117930>

KANGAS, Pirkko ja HÄMÄLÄINEN, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK. Nykypaino Oy.

KEKKONEN, Tanja ja TURUNEN, Iina 2013. Röntgenhoitajaopiskelijan perehdytys ulkoisen sädehoidon prosessiin - Perehdytysopas. Savonia-ammattikorkeakoulu. Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 2015-10-08.] Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013112518152>

KETOLA, Hannu U 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi - perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. [Viitattu 2015-09-29.] Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4015-7>

KIVELÄ, Hiikka, VIRTÄ-HELENIUS, Maarit, RENHOLM, Marja, RANTA, Sari ja MERETOJA, Riitta 2014. Suunnitelmallinen perehdytys lisää vetovoimaa. *Premissi* 1, 36–39.

KJELIN, Eija ja KUUSISTO, Pia 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum.

KUOPION KAUPUNKI 2015a. Organisaatio. Verkkosivu. [Viitattu 2015-06-09.] Saatavissa: <http://www.kuopio.fi/web/organisaatio>

KUOPION KAUPUNKI 2015b. Terveyspalvelut. Verkkosivu. [Viitattu 2015-06-09.] Saatavissa: <http://www.kuopio.fi/web/terveyspalvelut/laboratoriojarontgen>

KUOPION KAUPUNKI 2015c. Perusturva ja terveydenhuolto. Kuvantamispalvelut. Tilasto 2014.

KUOPION KUVANTAMISPALVELUT 2013. Röntgenhoitajan tehtävät. Työkirjaohje. Päivitetty 2015-03-23.

KUOPION KUVANTAMISPALVELUT 2014. Röntgenosaston laiteluettelo. Päivitetty 2014-01-01.

KUPIAS, Päivi ja PELTOLA, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.

KURTTI, Juha 2012. Hiljainen tieto ja työssä oppiminen. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Väitöskirja. [Viitattu 2015-09-26.] Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66896/978-951-44-8782-8.pdf?sequence=1>

KUULA, Arja 2006. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISU 2007. Hyvä perehdytys -opas [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2015-09-08.] Saatavissa: <http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>

LAVOIE-TREMBLAY, Mélanie, VIENS, Chantal, FORCIER, Marie, LABROSSE, Nicole, LAFRANCE, Michelle, LALIBERTÉ, Denise ja LEBEUF, Marie-Laure 2002. How to facilitate the orientation of new nurses into the workplace. Journal for Nurses in Staff Development 2, 80–85. [Viitattu 2015-09-28.] Saatavissa: <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=&AN=00124645-200203000-00006&PDF=y>

MIETTINEN, Merja, KAUNONEN, Marja ja TARKKA, Marja-Terttu 2006a. Laadukas perehdyttäminen. Osa I, Hoitotyön perehdytyksen perusta. Hallinnon tutkimus 2, 63–69.

MIETTINEN, Merja, PELTOKOSKI, Jaana ja ÅSTEDT-KURKI 2006b. Osastonhoitajan rooli perehdyttämisessä. Tutkiva Hoitotyö 3, 23–28.

MESH 2015. National Library of Medicine. Medical Subject Headings [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2015-10-01.] Saatavissa: http://www.nlm.nih.gov/mesh/2015/mesh_browser/MBrowser.html

MEYER, Rose Mary ja MEYER, Mary C. 2002. Utilization-focused evaluation: evaluating the effectiveness of a hospital nursing orientation program. *Journal for Nurses in Staff Development* 5, 202–208. [Viitattu 2015-09-28.] Saatavissa: <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&AN=00124645-200009000-00002&LSLINK=80&D=ovft>

NÄSÄNEN, Risto 2007. Visuaalisen käytettävyyden opas. Työterveyslaitos [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2015-09-26.] Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Visuaalisen_kaytettavyden_opas_2007.pdf

OJASALO, Katri, MOILANEN, Teemu ja RITALAHTI, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät - uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

OPETUSMINISTERIÖ 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24 [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2015-10-28.] Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf?lang=fi>

PENTTINEN, Aulikki ja MÄNTYNEN, Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua [verkkojulkaisu]. Työturvallisuuskeskus TTK. [Viitattu 2015-09-25.] Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf

RAGSDALE, Mary Alice ja MUELLER, John 2005. Plan, Do, Study, Act Model to Improve an Orientation Program. *Journal of Nursing Care Quality* [digilehti] 3, 268. [Viitattu 2015-10-02.] Saatavissa: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=2005122311&lang=fi&site=ehost-live>

SAVOLAINEN, Aila 2015-04-22. Osastonhoitaja. [Haastattelu.] Kuopio: Kuvantamispalvelut.

SUOMEN AKATEMIAN TUTKIMUSEETTISET OHJEET 2003. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2015-10-28.] Saatavissa: <http://www.aka.fi/globalassets/awanhat/documents/tiedostot/julkaisut/suomen-akatemian-eettiset-ohjeet-2003.pdf>

SURAKKA, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla: näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

SÄTEILYASETUS. A 1991/1512. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2015-09-08.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1991/19911512>

SÄTEILYLAKI. L 1991/592. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2015-09-08.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1991/19910592>.

SÄTEILYTURVAKESKUS 2009. ST-ohjeet 1.6. Säteilyturvallisuus työpaikalla. [Viitattu 2015-09-08.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/data/normit/5773-ST1-6.pdf>

SÄTEILYTURVAKESKUS 2012. ST-ohjeet 1.7. Säteilysuojelukoulutus terveydenhuollossa. [Viitattu 2015-09-10.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/data/normit/13830-ST1-7.pdf>

SÄTEILYTURVAKESKUS 2014. ST-ohjeet 7.5. Säteilytyötä tekevien työntekijöiden terveystarkkailu. [Viitattu 2015-09-08.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/pdf/normit/29017-ST7-5.pdf>

TYÖTURVALLISUUSKESKUS 2015. Perehdyttäminen ja työnopastus [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2015-09-18.] Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/perehdyttaminen_ja_tyonopastus

TYÖTURVALLISUUSLAKI. L 2002/738. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2015-09-10.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738#Pid1905880>

UUTINEN, Lotte-Marie 2013. Perehdytys työhön - tuotoksena perehdytyskansio. Arcada. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 2015-10-08.] Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013061113797>

VILKKA, Hanna ja AIRAKSINEN, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

ÖSTERBERG, Maritta 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.